

女性労働供給と育児投資リターン (1)

— 家計生産理論の応用 —

浅 川 恵 子

中 村 健 一

目 次

はじめに

M字型就業形態は消滅するか — 日米における就業形態の歴史的推移 —
労働市場と家計生産活動の選択

第1章 日米における就業形態の変化

日本における就業形態の変化

アメリカにおける就業形態の変化

日米における就業形態の比較

第2章 労働市場に基づく女性就業行動の研究

人的資本理論

労働市場に基づく日本女性の就業行動に関する既存研究

家計収入・賃金レベルと女性就業選択との関係

教育レベルと女性の就業選択との関係

既存研究の問題点

労働市場に注目した研究への疑問

(以上今号)

第3章 家計の生産活動 (HOME PRODUCTION) と時間配分の理論

BECKERの時間配分理論とその応用

BECKERの時間配分理論の応用による女性労働供給の分析

家計生産と時間配分モデル

家計生産モデルにおける比較静学

M字型就業形態存続要因分析への家計生産モデルの応用

第4章 教育投資リターンとM字型就業形態存続との関係

家計及び市場生産活動従事に伴う利益とコスト

仮 説

女性の就業決定における日米比較

まとめと結論

参考文献

はじめに

日本女性の就業行動は、戦後の日本経済成長に大きく貢献するものであった。現代社会においても、女性労働力は変化する日本経済と密接に関係しており、景気や失業率などの様々な経済変数に敏感に反応している。¹⁾ 〈図1〉は、1920年から1997年までの日本における女性労働力率の推移を表したものである。

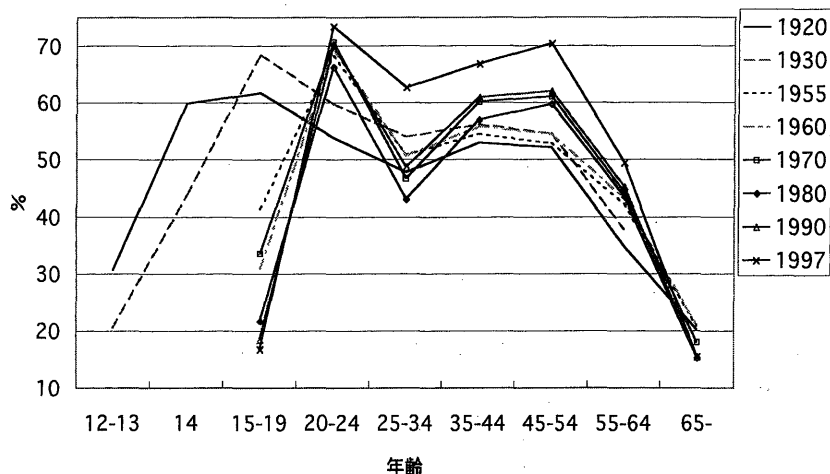


図1：女性労働力率（1920—1997年：日本）

資料：1920年・30年データに関しては『国勢調査』1920年・1930年より、その他のデータに関しては『日本統計年鑑』1999年（PP. 82-83）、1995・96年（PP. 84-85）より。

- 1) 失業率の変化を例にあげると、1999年、日本の失業率は4%台に上昇した。その第一の要因には、景気の悪化によるリストラの影響が挙げられる。さらにもうひとつ指摘されるのが、既婚女性の就業行動の変化である。1999年の女性労働市場では、景気が悪くてもその労働力率が減少しない（50%前後）。この理由には、景気が悪くとも主婦が職探しを続けていることが指摘される。（以前は景気が悪くなると、主婦は労働市場から退出し、非労働力化した。）このように日本の女性労働市場では既婚女性の就業行動が大きく影響し、女性の求職行動が失業率の長期的な変化に影響を与えているのである。（日本経済新聞1999年6月24日）

労働力率とは、15歳以上（1955年においては14歳以上）人口に占める労働力人口の割合である。また、1920年及び30年のデータに関しては有業率が用いられている。²⁾ 今日における日本女性の就業形態の特徴として指摘されるのが、戦後から90年代にかけてみられるM字型就業形態である。これは、女性の結婚、出産及び育児による離職率の増加を示唆したものである（山口（1998））。戦前1920年－30年代の女子労働力率は、15歳から20歳代の労働力率の多い、比較的右下がりの形をとっていた。しかし戦後1950年代に入り、若年労働力率の著しい減少と中高年女性の労働力上昇が、日本の女性労働市場にM字型就業形態をもたらした。1955年には既にM字型就業形態の傾向が現れているが、依然として35－50歳代の労働力率は現在に比べ低い水準にあった。その後、60年代から90年代にかけて、それらの年齢階級における労働力率の上昇と、25－34歳女性の労働力率の減少が、M字型を顕著にした。しかし1997年のデータでは、20－50歳代の労働力率が全般に上昇し、M字型の谷間も浅くなっていることが分かる。この変化の一要因と考えられることは、晩婚化による20代から30代後半女性の労働市場からの退出が減少し、この年齢層の女性の労働力率があまり減少していないことである。³⁾

〈図2〉は、1890年から1981年までのアメリカの労働力率を表したものである。⁴⁾ アメリカでは1950年代に、20代－30代における女性就業率の低下と、30

-
- 2) 有業率とは、人口中に占める有業者の割合である。有業者とは、‘…本業として何等かの職業又は職務に従事する者’（『国勢調査』1930年：P.106）であり、1920年（大正9年）のデータは、‘…(一) 本業として何等かの職業又は職務に在り家事に使役せらるる家事使用人’を加えたものとしている（同ページ‘註一’参照）。また、労働力人口と有業者は、次の3点において異なる。(1)有業者には、一時的に家業の手伝いやその他の仕事を行う学生や主婦は含まれないが、労働力人口の中には、一週間に少しでも収入のある仕事をした者も含まれる。(2)有業者には、前職は無いが仕事を探しているものは含まれないが、労働力人口の中にはこれが含まれる。(3)有業者には、年齢の制限は無いが、労働力人口は一定の年齢以上がその対象となる。（『国勢調査』1940年：P.7）
- 3) 平均初婚年齢は昭和45年以降、男女ともに上昇しつづけている。昭和45年から平成8年まで、男子の平均初婚年齢は1.6歳（26.9歳→28.5歳）、女子は2.2歳（24.2歳→26.4歳）上昇している。（労働省女性局編『働く女性の実情』P.37）
- 4) アメリカ統計局では、労働力を次のように定義している。14歳以上の人口を対象

代後半-50代における就業率の増加によってM型就業形態が発生した。その傾向は1970年代まで続いたが、1980年代になると20代-30代女性の就業率は上昇し、その就業形態は山型へと変化している。

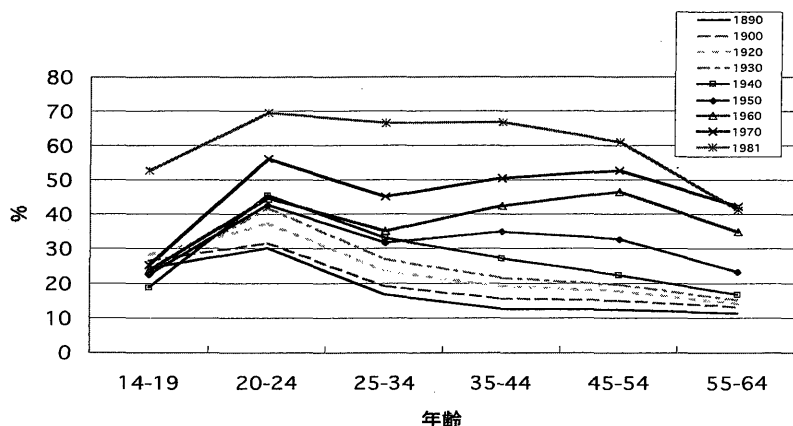


図2：女性労働力率（1890-1981：アメリカ）

資料：Smith and Ward (1985) : p.61.

に、労働力人口は就業者 (employed) と失業者 (unemployed) に分類される。就業者とは、'...仕事に従事している者（調査週において有給の地位で仕事をしている者、または仕事をもっているが、休暇、病気、争議又は一時解雇などの理由により、一時的に仕事をしていない者を指す）'である。また有給の仕事とは、'...雇用者として有給で働く、雇用主、自営業者として、利潤追及のために働く、または家族農場や家族経営に携わる無償労働（週15時間以上の労働を条件とする）'を指す。失業者とは、'...仕事に従事していない者（一般的に仕事に就いていないが求職中である、または病気、一定期間（又は永久に）解雇されている、手に入る仕事がないなどの理由により、求職活動を行っていない者をさす）'また、非労働力人口には、無償で家事労働を行っている者、学校にいる者、高齢のために就労できない者、病院老人施設その他の施設にいる者、退職者、その他の理由によって有給の職に従事していないもの、求職活動を行っていない者が含まれている (Durand (1948))。このように、アメリカの労働力に関する統計的定義は、(日本の1920年・30年における有業者のデータを除いて) 日本の定義とほぼ同様である。したがって日米の就業形態は、図1と図2を用いて比較しようと考えられる。

M字型就業形態は消滅するか ― 日米における就業形態の歴史的推移 ―

日本とアメリカの就業形態の変化を比較すると、その歴史的推移に興味深い類似点が見られる。アメリカの労働力率（〈図2〉）は、1890年から1940年まで20歳代を頂点としてその後右下がりの傾向をとっていた。1950年代になり、20歳未満の労働者の減少と、30-40歳代における労働力の上昇がM字型傾向をもたらし、1970年代までその傾向は強まりながら継続した。しかし1980年代になると、M字型は消滅している。

一方、1920-30年代の日本女性の就業形態は、アメリカの1950年代における女性就業形態のような、緩やかなM字型をとっていた。そして戦後、1955年から1990年まで、20歳未満の若年労働人口の減少と30歳-40歳代における労働力率の上昇が続く。この傾向は、アメリカが1950年代から60年代にかけて経験したものと類似している。この期間、日本の就業形態についてより顕著であったことは、1960年代から80年代にかけてM字型の谷間が大きくなったことである。これは、日本における25歳から35歳までの労働力がこの期間、減少しつづけたことを示す。そして1997年、日本の労働力率は依然としてM字型形態をとっているが、25歳から34歳までの労働力率の大幅な増加が、M字型の谷を上へ持ち上げている。1960-70年代のアメリカも、労働力率の全体的な上昇によってM字型の谷間の上昇を経験した。

このように、1920-30年代の日本女性労働力率と、1950年代のアメリカ女性労働力率、1955年から1990年の日本のデータに見られる傾向と、1950年-60年代のアメリカの傾向、そして1990年から97年にかけての日本のデータの傾向が、1960-70年代のアメリカの女性労働力率の傾向にそれぞれ対応していることに気づくであろう。もし、今後日本の女性就業形態がアメリカの傾向に従って変化してゆくのであれば、1997年以降、日本の女性労働力率はアメリカにおける1981年の形態のような山型へと変化するであろう。果たして日本の女性就業形態は、今後もこのM字型を維持していくのか。それともアメリカと同様の変化を経験するのであろうか。

Shimada and Higuchi (1985) は、日本の就業形態の歴史的変化における特

異性は、あまり諸外国と比較し強調されるものではないと指摘している。彼らは、日本の女性労働力が、家族労働者・自営業者と賃金労働者では異なった変化を見せていることを表している。さらにアメリカ、イギリス、フランスなども産業化の段階では、日本と同様の傾向があったことを指摘している。また、篠塚（1996）は女性の労働力率を高卒・大卒にわけて分析している。それによると、日本の女性労働力率のM字型形態は高卒者により支持されており、そのM字型の谷間も1987年から1995年の約20年間で上昇していることを指摘する。さらに大卒者に関する労働力率については、同じ20年間に於いてM字型形態の消滅が見られる。このことから篠塚（1996）は今後の日本女性就業形態について、‘...大卒女性の労働力率がいつそう高いウエイトをもつことによってM字型を変形させる兆しを示唆している。つまり、高卒と大卒の両方でM字型労働力率を消えさせる動きがみられる’と、女性の高学歴化を考慮に入れながら、M字型労働力率の消滅を予測している。⁵⁾

このように、日本の女性就業形態に関して、高学歴女性の増加という視点から、アメリカのような山型への移行を示唆する主張や、日本におけるM字型就業形態の特異性をあまり強調すべきではない、という主張もある。しかし、アメリカが1950年代から70年代までの約20年間に経験したM字型就業形態が、日本では戦前から今日に至るまで継続してみられる事実は、国際比較に値するものである。ここで、日本女性のM字型就業形態に他国と異なる形成要素を見つけ出すことは、将来の日本女性就業行動を分析するための重要な手がかりとなるであろう。

労働市場と家計生産活動の選択

日本の女性就業形態がなぜ現在もM字型をとりつづけているのか、ということ进行分析の際、まず大きく次の2つのことに注目しなければならない。1つは、日本の女性就業形態が今日M字型を表している要因は何か。つまり、20代

5) 篠塚（1996） pp. 121-125及び図7-1参照。

から40代の女性労働力がなぜ労働市場から退出するのか、ということである。そして2つめには、アメリカにおける女性労働市場の歴史的変遷を確認することである。アメリカの女性就業形態が経験した、M字型から山型への変化の軌跡を分析することは、両国の女子就業形態を比較考量する上で重要である。

この論文の焦点は、第1に指摘したM字型就業形態の日本における存続要因におかれている。なぜ多くの日本女子労働者は、結婚・出産を境に労働市場から離れてゆくのであろうか。女性が労働市場から離れてゆく理由には、主に2つのことが考えられる。1つは、女性労働者を取り巻く環境が原因となり離職することである。労働市場要因に注目した研究では、離職理由の分析に日本の雇用慣行や政府政策などの労働環境を取り上げている。そしてもう1つは、女性がむしろ家庭に入ることを進んで選択した結果、離職が起こるという考え方である。

まず、労働環境を理由とする離職についてふれる。この要素には、女性の長期勤続を抑制するような雇用慣行（企業政策）の存在、女性就業に関する制度（育児休業に関する制度・男女雇用機会均等法など）の未発達そして育児施設の未発達などが挙げられる。育児休業に関する制度と育児施設の普及については、アメリカとの比較を交え後述するため、ここでは企業慣行及び雇用機会均等法について簡単に触れる。

雇用慣行が根拠となる離職には、結婚退職の慣行や、統計的差別による女性労働者の長期勤続への問題があげられる。これらの政策は、企業利潤追求にとって合理的な考え方である。まず結婚退職の慣行は、戦後高度成長期にあたる1950年代から70年代に広まった慣行である。当時の女性労働者の多くは、生産部門での単純労働及び不熟練労働に従事していた。これらの仕事は精神的・体力的な疲労が大きいので、企業は若年女性労働者を短期的に雇い入れることで労働力の確保を行っていた。さらに単純・不熟練労働の場合、年功賃金による賃金の上昇が必ずしも個人の生産性の向上につながらない。そのため、長期勤続の女性には必然的に生産性よりも高い賃金を払わなければならないことになる。従って、女性の長期勤続による賃金増加を抑制するために、企業は結婚退職慣

行を強調するようになったのである(富田(1993), 藤井(1995, 第4章)参照)。また統計的差別の理論とは、女性は統計的データに基づくと一般的に勤続年数が短い傾向にあるため、企業は女性に対する人材育成をあまり積極的に行わない、という考え方である。これは労働市場において、女性は結婚や育児を機に離職する傾向が統計的に見ても強く、企業内での女性に対する人材育成投資を男性と同等に行うことは、企業にとって合理的ではない、と考えられているためにおこる。そして多くの女性は、結婚を機に労働市場から離れようとする意識を持っているため、補助的な仕事に従事する傾向にある。従って、企業側の合理的利潤追求によるコントロールと、女性労働者側の意識の両方が、統計的差別を生み出すこととなっている。⁶⁾

男女雇用機会均等法(1985年制定, 86年施行)は、上に挙げた統計的差別など、女性の就業機会の平等を妨げるような様々な規定・慣行の抑止を目的としたものである。同法は、性別役割分業解消のため、雇用における様々な差別の禁止(募集・採用, 昇進, 教育・訓練, 定年・解雇などにおける差別の禁止)を努力義務として掲げた。しかし努力義務としてのこれらの規定は、日本における慣行的な性別分離を解消するには至らず、さらに間接差別(配偶者手当などの給与制度, セクシュアルハラスメントなど)も問題となっている。⁷⁾ 塩田(1992)は、この均等法の課題は性別分離の解消(性別を特定した募集の禁止など)と間接差別の廃止であることを主張する。1999年には、改正男女雇用機会均等法が施行され、改正前に努力義務とされていた様々な規定が、改正法の

6) さらに富田(1993)は、職場環境が企業への定着度と密接にかかわっていること指摘する。特にそれは、女性労働者の上司、仕事のやりがいそして人事課調の公平さへの満足度である。更に女性労働者は、仕事と家庭の両立が達成できるような環境を望んでいるが、今日の職場環境では、この両者が依然としてトレードオフの関係にある。富田氏はこのトレードオフ解決のためには、上司の女性労働者に対する理解を深め、統計差別を和らげることが、女性に対する訓練機会の向上につながることを提案している。八代(1992)も、女性の昇進に関する上司の理解の重要性について議論している。

7) 1992年に日本経済新聞が、女性観離職を対象に行った調査によると、53.7%が均等法施行後男女の平等が実現していないと答えている(塩田(1992))。

下では禁止事項となった。このような改正は、男女の就業に関する機会の平等を一層迫及するものとなっており、また塩田が挙げた性別分離の解消に貢献するものとなった。しかし、間接差別の廃止については依然として課題となっているという議論がみられる。⁸⁾ また、八代 (1999) は育児休業に関して、職場復帰後の労働者の育児と家庭の両立が、改正法の今後の課題であることを指摘している。その具体的な対策としては氏は2つを挙げている。1つは人事管理を企業側からの一方的な管理体制から個人の意志がより反映されるような体制へと変化させること、そしてもう1つは、中途採用や短時間労働を充実させることである。⁹⁾ 改正男女雇用機会均等法は、1999年に施行されたばかりである。従って、個人や企業のなどの改正法に対する反応やその効果は、今後注目すべき点となるであろう。

離職の第2の原因は、女性が市場労働に優位性を持つ何等かの効用を家庭内での活動に見出している、ということである。袖井 (1995) の称する‘積極的理由’による離職がこの離職パターンの一要素である。この‘積極的理由による退職’とは、幼児期の子育ては、やはり母親が直接家庭で行うのが良いという、女性による積極的な理由からの退職をさす。¹⁰⁾ このように、女性に離職

8) 八代 (1999) 第6章参照。

9) アメリカでは1980年代、雇用機会均等への追求が高まった。代表的な動きとしてアフーマティブ・アクション ((少数民族・女性の) 雇用促進計画) が挙げられる。これはアメリカにおいて、雇用に関する組織的な差別の存在を解消することを目的としており、企業内に差別が起こっていないことを雇用者側が提示することを必要としている。アフーマティブ・アクションにより、女性や少数民族の雇用に関する差別の解消が期待されるが、全ての労働者がその恩恵を受けているわけではない。Wilson (1995) は、Leck and Saunders (1992) の研究を参照し、2つの効果を指摘している。1つは、より充実した雇用平等プログラム (employment equity program) を持った企業において、アフーマティブ・アクションの効果は大きいこと、そしてもう1つは、白人女性のほうがより高い恩恵を受けていることである。後者に関しては、充実した雇用平等プログラムを採用する企業については、これまで男性が主だった地位の高いポジションには白人女性を採用し、それ以外の女性を事務職に採用するという傾向があるという。従って、白人女性のみが雇用平等政策の長期的な恩恵を受けているという状況を指摘している。(Wilson : P. 131-133)

10) 袖井 (1995) は女性の離職を、その積極的理由によるものと消極的理由によるも

をもたらす理由には、家庭内での生産活動（例えば家事・育児などを行うこと）に、市場生産活動に対する何らかの優位性を見出しているからである、ということが考えられる。家計をある種の生産活動体とみなした代表的研究には Becker, G. S. (1965) がある。Becker は、生産活動体としての家計を考慮し、女性の就業行動は、市場労働の選択と家計生産活動の選択によって説明される、という考え方を展開している。この家計生産理論は後に Mincer, J. や Gronau, R. らにより実証分析へと発展した。本稿は、この家計内生産活動と市場活動の選択と、M字型就業形態の形成要因との関係についての分析を目的としており、Becker, Mincer そして Gronau の研究に動機づけられている。

この論文の目的は、労働市場での生産活動に対する「家計内」での生産活動に注目し、M字型就業の形成要因を分析することである。この論文は以下のように構成されている。第1章は、日本とアメリカの女性就業形態の歴史的変化とその要因についての確認、そして第2章では、労働市場分析における代表的な理論の紹介と、これまでの女性労働市場分析の結果、特に市場労働に注目した研究結果についてまとめる。さらに、それらの研究のなかで未解決となって残されている点を指摘する。第3章は、市場労働に対する家計での生産活動の理論を、Becker による時間配分理論を中心に紹介する。そして、その理論の日本のM字型就業形態分析への応用について議論する。第4章では、前章の議論に基づき、教育投資という変数について、日本のM字型就業形態形成及びその存続要因との関係を説明する仮説を提示する。更にその仮説を補足する様々な既存の研究を、日米比較を交えながら紹介する。最後に、まとめと今後の研究についてのコメントを行う。

のとに区別している。具体的には「...子育て期の退職は、子育てに対する公的・私的支援体制がかけているために退職せざるをえないという消極的理由による場合と、パーソナリティーの基礎部分が形成される乳幼児期には母親が育児に専念すべきであるという信念から進んで退職をするという積極的理由による場合とがある。」とし、多くの女性は消極的理由による退職を余儀なくされていることを指摘している（P166）。

第1章 日米における就業形態の変化

先の〈図1〉に見られるように、日本における女性労働力率は、1920年代よりM字型を形成しつつ、1960年代から80年代までM字型の谷間は深くなり、そして1990年代入り、M字型の谷間が大幅に上昇し、さらに全体的な労働力率も大幅に増加している。アメリカでは1950年代から70年代まで、女性労働力率はM字型を示していたが、その後80年代になり山型へと変化した。本章では、女性の就業形態を変化させていった社会経済的要因に焦点をおきながら、日米の女性就業形態における歴史的変化について考察する。

日本における就業形態の変化

日本女性の社会進出は年々上昇している。しかしこれはごく最近だけに見られる現象ではない。¹¹⁾ 〈図3〉からもわかるように、1960年代における女性労働力率は、日本のほうがスウェーデンよりも高いことがわかる。1960年代初頭における日本の女性労働市場には、未婚の若年女性を短期的に雇う傾向があった。そこでは女性労働者は縁辺労働者として活用され、主に単純作業・不熟練労働に従事し

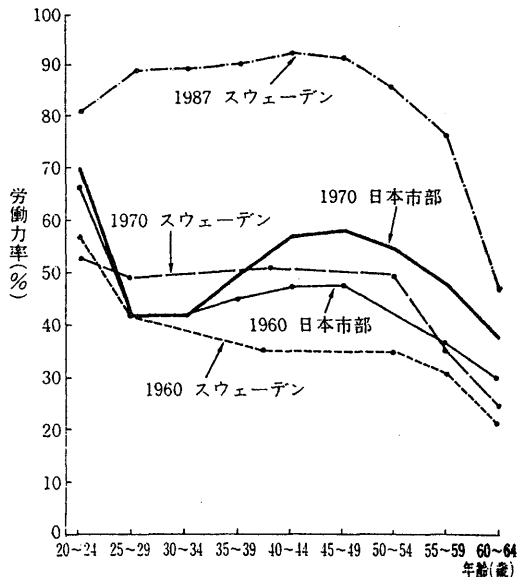


図3：女性労働力率の推移（日本，スウェーデン）

資料：小池（1995）：P.141.

11) 小池（1995）もこれを指摘している。

た。¹²⁾ この頃は、性別役割分業の考え方—夫は外で働き、妻は家庭にいるという考え方—が社会に浸透していた。‘マイホーム主義’という言葉に表されるように、労働市場における利潤追求と、家庭における安らぎの場の提供という役割分担がはっきりと強調されている時代であった。¹³⁾

1970年代に入ると、女性労働力の質的な変化が現れる。それは、景気後退にもかかわらず女性労働者の増加が見られたことである。〈表1〉は、1950年代から1980年代までの、自営業、家族労働そして賃金労働に従事する日本の既婚女性労働力率の変化を表したものである。〈表1〉では、労働力率の変化について2つの異なる傾向を見ることができる。それは自営業と家族従業者の割合が減少し、逆に賃金労働者の割合が年々上昇していることである。Shimada and Higuchi (1985) は、これを‘相反する傾向をもつ異種集団’ (Heterogeneous groups with conflicting trend) と称し、日本女性就業率の変化にもその就業形態によって異なる傾向が見られるということを指摘している。特に賃金労働者の割合の増加は、サービスの経済化による労働力の女性化、つまり、これまで家事労働とみなされていた仕事がサービスとなって経済的価値を持つようになり、そこに女性労働力が利用されるようになったということが要因の

12) 縁辺労働者とは、雇用に関して、様々な経済状況の変化（例えば景気や家計収入の変化）にあまり影響を受けない労働者の‘周辺’に位置するような労働力を指す。この縁辺労働者は、従って、経済状況の変化に敏感に反応しながら労働市場への参入・退出を行なう労働力である。また縁辺労働力は、景気変動による労働市場における緩衝剤としての役割を果たしているともいえる。

13) この性別役割分業の強調は、政府政策からも示唆できる。1961年に創設された配偶者控除制度を例にあげると、専業主婦は‘収入のない者’、そして、扶養者として扱われている。竹中・久場 (1994) は、これは家事に経済的価値が認められていないことの表れである、と指摘する。また、家事労働の経済的価値についての議論には、家事労働の経済的価値を主張する側として、1960年磯野不二子の‘主婦労働価値説’があげられる。そこでは夫の労働力と次世代の労働力となる子供を商品とみなし、主婦の家事労働はそれらの商品を生み出すための重要な役割を果たしているものであるから、経済的な価値を持っている、と説く（藤井 (1995)）。それに反論したのは、嶋津千利世である。嶋津によると、主婦による家事労働は交換できないものであるから、それに経済的価値はないと訴える。さらに家事労働は私的かつ非生産労働であり、労働の価格にもならず夫の賃金を引き上げることも出来ない、と反論した。

表 1：女性人口に占める自営業、家族従業、雇用者の割合 (%)

年	自営業	家族従業	雇 用	年	自営業	家族従業	雇 用
1955	8.7	29.4	17.31	1973	7.3	12.34	27.95
1960	8.46	23.26	21.9	1974	6.91	11.66	27.28
1965	7.26	18.41	24.29	1975	6.45	11.53	26.86
1966	7.28	17.54	25.29	1976	6.33	11.22	27.39
1967	7.43	17.19	25.8	1977	6.31	11.2	28.19
1968	7.21	16.77	26.1	1978	6.4	11.41	28.53
1969	7.21	16.15	26.15	1979	6.48	11.22	28.88
1970	7.02	15.25	27	1980	6.38	10.69	29.49
1971	6.84	14.14	27.17	1981	6.15	10.4	30.02
1972	6.81	13.29	26.97	1982	6.32	10.31	30.25

資料：Shimada and Higuchi (1985) P. S358.

1 つとなっている。1975年以降、既婚女性の労働力率は上昇し、その値は1975年の42.5%から1989年には52.3%まで上昇した。特に40-50歳代女性の労働市場への再参入が、M字型就業形態を顕著にした。女性の教育レベルも、1965年から75年にかけて著しく上昇した。〈表2〉は女性の教育レベルの変化を表したものである。1968年から1970年の10年間で、高学歴女性の割合が5.2%から12.9%へと大きく上昇しているのがわかる。

1980年代に入っても、自営業者と家族従事者の労働力率の減少と賃金労働者

表 2：教育レベル別就業率(%)

年	女			男		
	初 等	中 等	高 等	初 等	中 等	高 等
1968	60.4	34.3	5.2	52.8	33.6	13.6
1979	42.7	44.4	12.9	37.2	41.7	21.1

資料：Shimada and Higuchi (1995) P. S362

の割合の増加が続き、M字型就業形態は今日に至るまで存続している。教育水準も上昇傾向にあり、短大・大卒女性の労働力の増加が確認されている。

しかし、結婚と育児による就業継続は、今日でも依然として困難な状況にある。毎月労働統計報告（1997）によると、高学歴女性の就業率は増加しているが、30歳から34歳の女性労働者の約50%が、その教育レベルと無関係に労働市場から退出しているという。

アメリカにおける就業形態の変化

19世紀末期から1940年代までのアメリカの女性就業形態は、未婚期に労働市場へ進出、そして結婚を境に労働市場を離れる、という傾向を表していた（樋口（1991））、Costello and Krimgold（1996）、Shimada and Higuchi（1985）、Goldin（1988）によると、1920年から30年代の恐慌時におけるアメリカでは、結婚退職を義務付ける企業が多く、女性労働者の結婚退職が多かったという。さらにGoldin（1988）は、結婚退職を義務付ける企業側の動機に、次の2つを指摘している。1つはこの頃のアメリカには、事務職や生産業に従事する女性が多く、このような経験の少ない短期的な労働力を退職させても、企業にとって損失は少なかったことである。そしてもう1つは、結婚退職を制度として設けることによって、不況期でも解雇するコストを抑えることができるという動機である。

1950年代になり、女性労働力の上昇、特に既婚女性の労働力率の上昇が顕著になり、M字型就業形態がこの頃のアメリカ労働市場に形成されてゆく。既婚女性労働力が上昇した原因には、戦後の労働力不足、若年労働人口の減少、そして進学率の上昇があげられる。若年労働人口の減少と進学率の上昇は、企業にとっての未婚若年女性の労働力への期待を薄くした。そしてそれに代わる労働力として、既婚女性を積極的に労働市場へ投入するようになったのである（樋口（1991））。そして30年代に労働市場を離れた既婚女性は、子育てを終える50年代に、再び労働市場へと復活するようになった。さらに、50年代アメリカにおける既婚女性労働力率は、事務職という新しい職種の拡大によっても急激に

増加した。Goldin (1988), Brinton (1993) や Smith and Ward (1985) は、40年代から50年代の教育レベルの上昇と事務職の出現が、アメリカの女性労働供給を促進させたもう1つの要因となっていることを指摘している。事務職は、キャリアの中断によるコストが比較的少ないと考えられる。従って、この新しい職種の出現は、まず結婚と仕事の狭間に立つ既婚女性が積極的に市場へ参入できる機会を彼女達に提供した (Smith and Ward (1985))。さらに、事務職の出現は、若年女性の教育レベルの上昇と女性労働供給を促した。というのも、事務職への従事にはある程度の教育レベルを必要とし、しかもそれはホワイトカラーという女性にとっては魅力的な職種であったためである。一方、女性の進学率が上昇しつづけたことにより、能力のある女性を制度によって強制的に労働市場から退出させることは、もはや企業にとって合理的なことではなくなっていた。このことから、1920年代から30年代におこった結婚退職制度は、この時代に廃止された。

1960年代以降、性別による労働力差別に対する運動が盛んになった。それによって既婚女性の労働環境改善と共に、それまでM字型であったアメリカの女性就業形態が、1970年代から80年代にかけて山型へと変化してゆく。〈表3〉は、アメリカにおける末子年齢による18歳から44歳の女性労働力率を示したものである。1977年から82年の5年間で、特に1歳以下の子供を持つ女性の労働力率の増加が顕著である。さらに1960年から87年にかけて、18歳未満の子供を持た

表3：末子年齢による18—44歳の女性の労働力率（アメリカ）

	1982年	1977年	1977—82年における労働力率の変化の割合(%)
1歳未満	41.4	31.9	9.5
1歳	47.7	37.2	10.5
2歳	51.0	44.4	6.6
3歳	50.8	44.0	6.8
4歳	54.3	50.0	4.3

資料：オザワ・木村・伊部 (1989)

ない女性労働力率は、わずか13.7% (34.7%から48.4%へ) の上昇であったが、6歳未満の子供を持つ女性の労働力率は38.2% (18.6%から56.8%へ)、6歳から17歳の子供を持つ女性の労働力率は31.6% (39%から70.6%へ) と急激に上昇した。従って、アメリカにおけるM字型就業形態の消滅は、家庭に入り育児を行う母親が減少したことが要因の1つとなっている。さらに樋口・早見 (1984)、樋口 (1991) は、このM字型消滅のもう一つの要因として、むしろ晩婚化とベビーブーム期の終焉による出生率の低下などによる、子供を持つ女性の減少を挙げている。以上を考慮すると、アメリカで1960-70年代に経験したM字型就業率の消滅は、労働環境の変化という市場要因と、20代から30代女性が子供を生まなくなっている、という個人的要因の両方が影響していると考えられる。

日米における就業形態の比較

冒頭でも触れたように、日米における女性就業形態には、その歴史的推移に興味深い対応を表している。それは、日本の1920年代-30年代における女性就業形態がアメリカにおける1950年代のそれに対応し、日本の1955年から90年における就業形態が、アメリカの1950年代-60年代のそれに対応していることである。更に、日本における1990年以降のM字型就業形態の弱まりは、アメリカが1960年-70年代に経験した就業形態の変化と類似していることが指摘できる。¹⁴⁾ さきほども触れたように、アメリカの就業形態の釣鐘型からM字型への変化は、若年労働力人口の減少による、既婚女性の労働市場への進出がもたらしたものである。日本においても、1960年代にM字型が顕著になったのは、経済合理化に伴う若年労働力不足の代替としての、既婚女性の労働市場への進出によるものであった (藤井 (1995) P. 71-72)。

14) 樋口 (1991) も、この両国の類似性に着目し、M字型雇用形態を示していた1967年のアメリカのデータを用い、60年代後半のアメリカにおける就業形態と現在の日本の就業形態について、個人の属性や世帯の属性が女性の就業決定にどのような影響を与えるのかどうかについて分析している。

では、アメリカが60年代に経験したM字型雇用形態の消滅要因—女性労働市場環境の変化と、少子化そして晩婚化による20-40歳代の労働力率の増加—は、日本女性就業形態のこれからを説明しうるのであろうか。日本の女性労働市場について樋口・早見(1984)は、日本の女性労働市場が未だにM字型就業形態を表しているのは、日本的雇用慣行がその一要因であるということを指摘している。彼らは、日本的雇用システムの下での既婚女性の労働時間決定は、企業側によってなされていることが多く、というのも、賃金率は継続就業の長さに比例しているためである、と述べる。そのため、労働者が一度労働市場から退出すると、再参入する際、もとの賃金よりも低いレベルの職種に就くか、もしくは非労働力化するしかないという状況が続いているからである、と彼らは説明する。

このような、日本的雇用慣行を日本の女性労働市場におけるM字型就業形態形成の根拠とし、その存続要因を分析する研究はこれまでに多くなされている。次章では、その労働市場の分析に焦点を当てたいくつかの代表的な理論と、それに基づく実証結果を紹介する。それに続き、それらの労働市場を中心としたアプローチについての問題点、未解決事項について指摘する。

第2章 労働市場に基づく女性就業行動の研究

労働市場の分析に焦点を当てた研究は、女性の就業決定が、企業や政府の政策または慣行に影響を受けているという考え方に基づいている。それらの研究においては、理論的に導かれた様々な人的資本変数(賃金、収入レベル、年齢、性別、勤続年数、教育レベルなど)と女性の就業決定との関係を分析している。ここで最も代表的な理論として挙げられるのが、Becker, G. Sによって提唱された、人的資本理論である。これまでの女性就業行動分析に関する数多くの研究は、主に女性の就業決定と人的資本変数がどのような関係にあるのか、にという点についての計量分析をもとに、女性就業行動の特徴を指摘するアプローチである。ここでまず、人的資本理論について紹介し、次にこれまでの日本にお

ける女性就業行動分析に関する既存研究結果のまとめを行う。

人的資本理論

人的資本は、労働者の持つ知識、能力、勤続などを意味し、そのような労働者の持つ特性を機械と同様の1つの資本とみなしている。人的資本理論とは、その人的資本に対して行われる教育や訓練を投資と考え、企業はその労働力を利用することによって生産性を獲得し、労働者は対価を獲得する、という関係の分析について考えることをいう。Beckerは、この人的資本理論を提唱した代表的な人物である。彼は、労働者の持つ様々な特性（年齢・教育レベル・経験（勤続）・性別など）を生産性に影響を与える変数とみなし、それらの特性が他の生産要素と同じ枠組みの中で分析されることを提案した。

人的資本理論をもとに日本の労働市場を分析する場合、重要となるのが勤続という変数であり、それは経験と区別して考えられる。勤続とは、個人がある1つの企業にどれだけ長く勤めているかを表す変数であり、勤続により企業特異的な技能が形成される。一方経験とは、ある1つの職種にどれだけ長く従事するかを表す変数である。従って経験は、ある特定の技術に対する技能の蓄積を表す変数と考えられる。特に日本の雇用慣行の特徴を考慮にいと、日本女性の就業行動を分析する際、勤続と就業決定の関係を考慮することが重要であろう。Shimada and Higuchi(1985)、樋口(1991)、Ogawa and Ermisch(1996)そしてNagase(1997)らは、日本女性の就業行動を様々な人的資本変数を用いて分析している。¹⁵⁾（日本女性の就業行動についての分析結果は、次節で詳しく検討する。）

15) Shimada and Higuchi (1985)によると、日本女性の就業行動は必ずしも人的資本の理論によって説明されないという。日本では教育レベルの上昇が、一方で女性の賃金獲得能力を上昇させ労働市場への進出を促しているのに対し、他方では、出生率の減少と家族の分離を導くからである、と彼らは指摘する。日本のデータを用いた彼らの実証分析では、日本の既婚女性労働者が、あまり賃金レベルの変化に敏感ではないという、人的資本理論から予測された関係とは異なる結果を得ている。荒井(1995)も、同様の指摘をしている。

労働市場に基づく日本女性の就業行動に関する既存研究

人的資本変数を用いた女性の就業決定モデルの分析により、日本の女性就業行動は様々な角度からの研究がなされている。ここではその変数の中から、賃金率、家計収入レベルそして教育レベルの3つの変数に注目し、日本女性の就業決定との関係についてのこれまでの研究結果をふり返る。多くの統計分析には、ロジットモデルやプロビットモデルなどの質的選択モデルが使われている。これは女性が就業するか否かという二者択一問題に、それぞれの人的資本変数がどのように関係しているのかを分析するための方法である。樋口 (1991) は、日米の女性就業行動の比較分析を、Heckman (1974) のモデルを用いて行っている。

家計収入・賃金レベルと女性就業選択との関係

女性就業行動に関する実証分析は、Douglas (1934) による、1919年におけるアメリカのデータを分析したものがその始まりである (樋口 (1991))。Douglas は、彼の研究から家計収入レベルと就業行動について2つの結果を導いている。1つは男性の就業決定は家計収入レベルと無関係であること、そしてもう1つは、中年女性の就業決定は、家計収入レベルと負の関係にあることである。このことから、彼は労働供給の意思決定は家族単位で行われるものであると結論づけた。この結果は、Schoenberg and Douglas (1937) や Long (1958) においてもサポートされ、日本のデータを使った有澤 (1956) の実証研究も同じ結果を導いている。そして辻村・佐々木・中村 (1959) の中で、この女性就業と家計収入レベルの間にある負の関係は、ダグラス=有澤の法則と呼ばれ、女性就業行動分析の通説の1つとなる。

Shimada and Higuchi (1985) は、日本の既婚女性就業形態の分析において、家計収入レベル及び賃金レベルと就業決定との関係を考慮している。彼らは1974年と1977年の日本のデータをもとにした横断面分析と60年代から80年代にかけての時系列データを用い、日本の既婚女性の就業分析を行った。賃金率弾力性と家計収入弾力性—女性の就業が、市場賃金の変化と家計収入の変化にど

れだけ敏感に反応するか—について、日本の既婚女性のデータからは共に、賃金の弾力性よりも収入の弾力性のほうが大きいという結果がみられた。¹⁶⁾ このことは、日本の既婚女性が市場賃金率の変化よりもむしろ家計収入レベルの変化を考慮した上で就業決定を行う傾向にある、ということを示唆するものである。これは、Mincer (1962) をはじめとするアメリカの既婚女性を対象とした多くの分析が、アメリカの既婚女性の賃金弾力性は、家計収入弾力性よりも大きいという結果を提示していることに反する。島田・樋口の両氏は、そのアメリカとの分析結果の違いが生じた根拠として、次の2つのコメントを提示する。1つは、彼らのモデルに何らかの問題があったのではないかということである。¹⁷⁾ 2つめの根拠は、日本の女性労働市場では、市場の賃金率が女性の教育レベルや経験にあまり反応していないために、女性（特に既婚女性）の就業は賃金率に敏感に反応しないのではないか、ということである。¹⁸⁾

教育レベルと女性の就業選択との関係

教育レベルは、人的資本理論における重要な変数の1つである。理論上、高学歴労働者は市場での生産性を高め賃金率の上昇をもたらす。このことから教育レベルの上昇は、より多くの労働者を市場に参入させる誘因であると考えら

16) 彼らの分析結果によると、賃金弾力性は0.5から-0.03の間、そして収入弾力性は-0.7から-0.2の範囲内と測定された。

17) 推定モデルの問題点として、島田・樋口両氏は Measurement error や Omitted variable error の存在を指摘している。また樋口 (1991) は、Shimada (1981) の推定により、日本女性の賃金弾力性が低い、という結果が生じた理由には、Shimada が市場賃金率を外生変数とみなしたからである、と指摘する。(市場賃金を内生変数と考え、1977年のデータを用いた樋口の分析結果では、日本の既婚女性の賃金弾力性はアメリカのそれより大きいことが示された。)更に樋口(1991)は、賃金と家計収入弾力性からみた日本の既婚女性の就業行動は、フランスや西ドイツ、イギリスなどと類似していることに触れている。そしてこれらの国では、既婚女性の就業行動が労働者自身の賃金と家計収入の両方に敏感に反応しているという分析結果がみられる。従って、樋口は日本の女性就業の行動が特異なものとして扱われることはないことを指摘する。

18) Yashiro (1981) も、日本女性が市場賃金率にあまり敏感でないことの理由に、日本女性の教育と経験のリターンが低いことを提案している。

れている。Goldin (1990) や Smith and Ward (1985) は、教育レベルの上昇によるアメリカ女性労働率の上昇は、ここ50年間続いている現象であることを指摘する。では日本の女性労働者についてはどうであろうか。Brinton (1993), 大沢 (1998) や Tanaka (1987) によると、教育レベルと女性の就業とはほとんど相関がないという。樋口 (1991) の中でも、両者間の正の相関は小さく、統計的にも有意ではないことがわかっている。更に樋口は、学歴による就業率の差は日米間であまり違いは見られないものの、日本のデータについては、学歴の効果が勤続年数の効果よりも小さく、また高学歴女性ほど長時間労働者が多いことを表している。¹⁹⁾

このように、家計収入・賃金レベルそして教育レベルと女性の就業選択との関係を考慮すると、日本女性の就業決定は家計収入に依存しており、また、個人の学歴はあまり大きな影響を与えていない傾向にある。一方アメリカにおける女性就業決定は、個人の賃金率や学歴などに敏感である。従って日米の女性就業決定は、アメリカでは学歴などの個人の特性に依存しており、日本では家庭の状況（家計収入レベルなど）に依存していると考えられる。

既存研究の問題点

これまでに紹介した様々な研究結果は、日米の女性就業行動についての比較考量に大きな役割を果たしている。しかしこれらの研究の大きな問題点は、その理論と実証とのアプローチの違いである。

労働供給量の決定は、就業率（労働力率）で分析する方法と、就業時間を用いて分析する方法がある。理論上考えられている労働供給決定は、与えられた賃金率のもとで、その効用を最大にするような労働時間を選択する、という考えに基づいている。しかし、実証分析においては、むしろ実際に働いている人の就業行動を考慮するという、就業率を用いた分析法が多かった。さらに従来

19) しかし同氏によると、日本の高学歴女性の就業率が高いということは、統計上有意ではなく認められていないという。

の実証分析には2つの問題点がある。1つは、これまで実際に働いていない労働者の存在を無視した分析が行われてきたこと、そしてもう1つは、労働時間決定と就業決定の両方を考慮した実証分析が困難なことである。²⁰⁾ 樋口氏もこれについて、‘...就業の決定と労働時間の選択を効用極大化という視点から同時に一貫した方法で説明することは、日本の場合、特にむずかしいと判断せざるをえない...’とコメントしている(樋口(1991))。²¹⁾

労働市場に注目した研究への疑問

日本の雇用慣行を考慮した研究の多くは、日本の終身雇用や年功制度が、女性労働者を非継続的に労働市場へ参入させる傾向を生み出している、ということを描している。だが、労働市場分析を中心として裏付けられる、日本の雇用慣行とM字型就業形態の存続との関係は、果たして‘日本の雇用慣行の存続 \Leftrightarrow M字型就業形態の存続’、という直接的な関係だけで説明されているのだろうか。この疑問を投げかけるには、大きく2つの根拠がある。

第1の根拠は、樋口(1991)が指摘するこれまでの労働市場分析における限界である。先ほども触れたように、彼は過去的女子労働の就業行動分析における、理論と実証とのアプローチの違いを指摘する。特に日本の女性就業行動を分析する際、労働時間選択と就業選択のモデルを同時に考えると、理論で予測された結果を実証によって証明することができないのである。

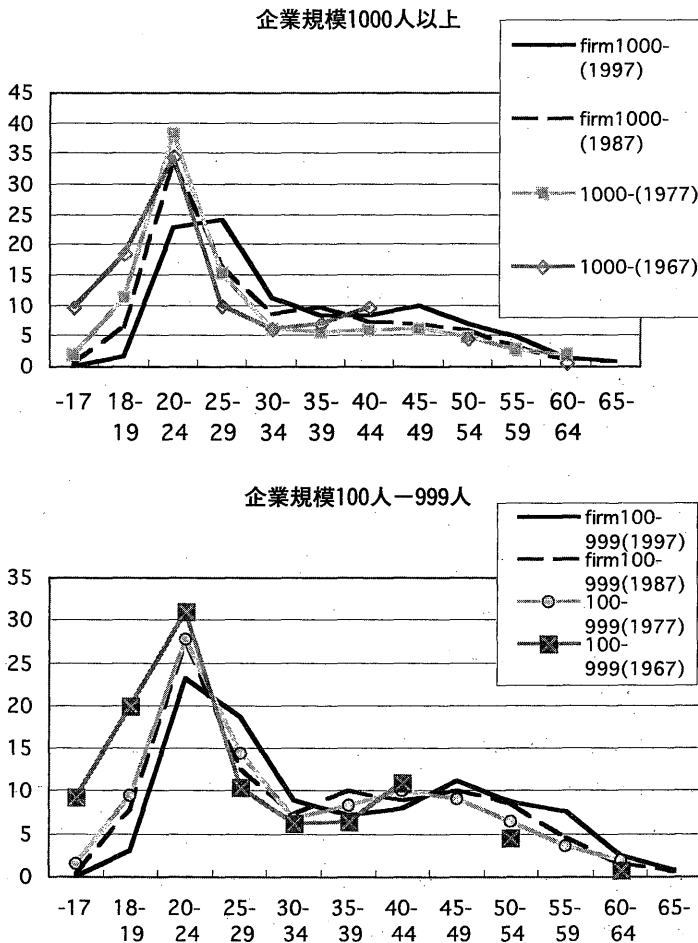
第2の根拠は、女性就業形態が企業規模によって大きく異なり、M字型就業形態はむしろ企業規模が小さくなるにつれて顕著になるということである。〈図4〉は、日本における女子就業率を企業規模別に表したものである。

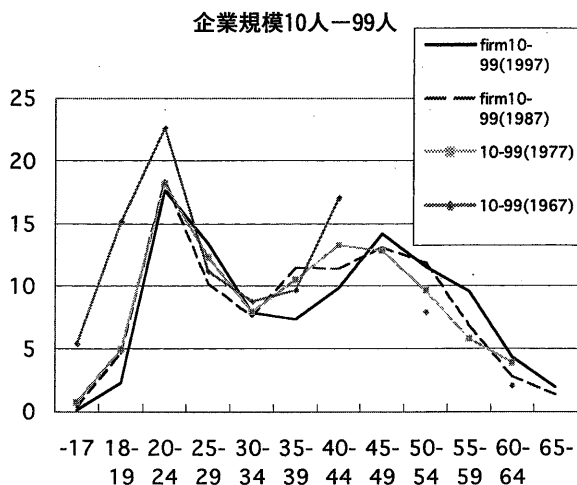
20) 例えば、樋口(1991)は、日本のデータをもとに就業モデルと労働時間モデルを同時推定し、夫の収入と女性の就業との関係を分析した。その結果、就業決定モデルに関しては、夫の収入と女性の就業が負の相関関係を示した(ダグラス=有沢の法則をサポートしている)。しかし、労働時間決定モデルでは同様の結果を見出すことができなかった。また子供の存在が妻の就業に与える影響に関しても、2つのモデルの同時推定は期待する結果をもたらしていない。(詳細な分析結果については樋口(1991)参照)

21) 永瀬(1996, 1997)も両モデルにおける同時推定の困難さを指摘している。

各グラフには1967年から1997年までの10年おきのデータを示している。企業規模は、1000人以上の大企業、100-999人の中小企業、そして99人以下の小企業に分類されている。3つのグラフから明確なことは、M字型就業形態が、企業規模が小さくなるほど顕著であるということである。1997年の大企業のデータに関しては、そのプロファイルが若干M字型になる傾向を表している。しか

図4：企業規模別女子就業者(%) (1967・77・87・97年)





しそれ以上に、他の2つの企業規模におけるM字型就業形態では、その傾向が
いっそう強まっている。これは‘日本の雇用慣行の存続がM字型就業形態の存
続と直接的な因果関係を持つ’という論理に疑問を投げかけている。日本の雇
用慣行—終身雇用や年功序列—は、主に大企業において採用されている慣行で
ある。しかし、日本の雇用慣行の色が濃い大企業よりも、むしろM字型就業形
態が顕著なのは、中小企業における就業形態である。これはまた、中小企業に
多い低学歴・低収入女性労働者が出産・育児終了後、中小企業に再参入する、
または、結婚を機に大企業を退職した女性労働者が、育児終了後、中小企業に
再参入するという傾向を示唆するものであろう。このことから私たちは、日本
的雇用慣行の存続がM字型就業形態の存続要因と直接結ばれているのであろう
か、という疑問を持たざるをえない。

もちろん本稿は、労働市場分析を中心として導かれた日本的雇用慣行とM字
型就業形態の関係が、女性就業形態を説明するものとして適切ではない、とい
うことを主張しているのではない。むしろここで強調していることは、日本に
おける女性労働のM字型就業形態の存続要因が、家計生産活動により焦点を当
てた女性就業行動分析によっても説明できるのではないか、という提案である。

これが、次章より議論される家計生産理論に注目した女性就業行動の分析である。

参 考 文 献

- 東 洋 (1994)『日本人のしつけと教育』東京大学出版会。
- 荒井一博 (1995)『教育の経済学』有斐閣。
- 有澤廣巳 (1956)『賃金構造と経済構造—低賃金の意義と背景』中山伊知郎編『賃金基本調査』東洋経済新報社。
- 大沢真知子 (1986)「日米比較で見た経済発展と女性の就業機会の变化」『日本労働協会雑誌』No.322。
- 大橋勇雄・荒井一博・中馬宏之・西島益幸編 (1989)『労働経済学』有斐閣。
- 小池和男 (1995)『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 塩田咲子 (1994)「日本の性別役割分業政策の構造」竹中恵美子・久場嬉『労働力の女性化』有斐閣：146-178。
- 滋野由紀子・大日康史 (1998)「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』No.459：39-49。
- 篠塚英子 (1996)「高学歴女性は男性を労働市場から締め出したか」利谷・湯沢・袖井・篠塚編『高学歴時代の女性』有斐閣選書：120-138。
- 島田晴雄 (1985)『労働経済学』岩波書店。
- 総理府統計局 (1982・87)『就業構造基本調査報告』日本統計協会。
- 袖井孝子 (1996)「職業と家庭をどう両立させるか」利谷・湯沢・袖井・篠塚編『高学歴時代の女性』有斐閣選書：162-177。
- 竹中恵美子・久場嬉 (1994)『労働力の女性化』有斐閣。
- 辻村江太郎・佐々木孝男・中村厚史 (1959)『景気変動と就業構造』経済企画庁経済研究所研究シリーズ・第2号。
- 統計委員会事務局・総理府統計局 (1999・1995/6)『日本統計年鑑』日本統計協会。
- 富田安信 (1993)「女性の仕事意識と人材育成」『日本労働研究雑誌』No.401：12-19。
- 内閣統計局『国勢調査報告』1920・30年。
- 永瀬伸子 (1997)「女性の就業選択—家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会：279-312。
- 日本経済新聞『女性の求職行動が失業率を押し上げ』1999年6月24日(木)。
- ハル.R.ヴァリアン (佐藤隆三・三野和男訳) (1986)『ミクロ経済分析』勁草書房。
- 樋口美雄 (1978)「家計の労働供給と消費構造」『三田商学研究』第21巻5号。
- 樋口美雄・早見均 (1984)「女子労働供給の日米比較」『三田商学研究』27巻5号。
- 樋口美雄 (1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- 藤井治枝 (1995)『日本型企業社会と女性労働—職業と家庭の両立をめざして』ミネルヴァ書房。
- 藤本哲史 (1998)「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」『日本労働研究雑誌』

No.459 : 63-72。

北海道新聞『保育所入所待ち全国3万2千人』1999年11月19日 (金)。

マーサ・N・オザワ・木村尚三郎・伊部英男編 (1989)『女性のライフサイクル—所得保証の日米比較』東京大学出版会。

松浦克己・滋野由紀子 (1996)『女性の就業と富の分配—家計の経済学』株式会社日本評論社。

丸尾直美 (1998)「仕事と家庭にかかわる社会保障政策の課題」『日本労働研究雑誌』No.459 : 11-24。

メアリー・プリントン (1998)「事務職の拡大—女性の就業パターンに関する米国と東南アジアの比較歴史的研究」『日本労働研究雑誌』No.453 : 36-49。

森田陽子・金子能宏 (1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459 : 50-62。

八代充史 (1992)「大手小売業における女性の管理職への昇進—人事部門の機能の実態」『日本労働研究雑誌』No.388 : 28-41。

八代尚宏 (1999)『雇用改革の時代』中公新書。

山口一男 (1998)「続き行く職歴中断：結婚、出産・育児による離・転職率の歴史的変化とその決定要因について」『職業キャリアとライフコースの日米比較研究』日本労働研究機構、調査報告書No.112 : 55-94。

レイヤード・ウォルターズ (1978)『ミクロ経済学』創文社。

労働省女性局編 (1998)『働く女性の実情』財団法人21世紀職業財団。

労働大臣官房労働統計調査部『労働統計年報』。

労働大臣官房労働統計調査部雇用統計課 (1997)『毎月勤労統計報告』No.585, Vol.49, No.10。

脇坂明 (1998)『育児雇用制度は再雇用制度を代替したか?』関西労働研究会報告論文。

Becker, G. S. (1965) "A theory of Allocation of Time." *Economics Journal* 75 : 493-517.

Berndt, E. R. (1991) *The Practice of Econometrics : Classic and Contemporary*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Behrman, J., and Taubman, P. (1985) "Intergenerational Earnings Mobility in the United States : Some Estimates and a Test of Becker's Intergenerational Endowments Model." *Review of Economics and Statistics* 67 : 144-51.

Binger, B. R., and Hoffman, E (1988) *Microeconomics and Calculus*. Harper Collins Publishers.

Brinton, M. C. (1993) *Women and Economic Miracle*. University of California Press.

Brinton, M. C., Yean-Ju Lee, and William L. P (1995) "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies : Examples from East Asia." *American Journal of Sociology* 100, No. 5 : 1099-1130.

- Chen, C., Lee, S. Y. and Stevenson, W. H. (1996) "Long-Term Prediction of Academic Achievement of American, Chinese, and Japanese Adolescents." *Journal of Educational Psychology* 18, No. 4 : 750-759.
- Costello, C., and Kringold, B. K., eds. (1996) *The American Woman : 1996-97 Women and Work*. W. W. Norton & Company.
- Douglas, P. H. (1934) *The Theory of Wages*. Keeley & Millan.
- Duncan, G. (1974) "Educational Attainment." *Five Thousand American Families-Patterns of Economic Progress*. Institute for Social Research, Ann Arbor.
- Durand, J. D. (1948) *The Labor Force in the United States, 1890-1960*. Social Science Research Council.
- Easterlin, R. A. (1968) *Population, Labor Force, and Long Swings in Economic Growth : the American Experience*. Columbia University Press (for National Bureau of Economic Research).
- Goldin, C. (1988) "Marriage Bars:Discrimination Against Married Women Workers, 1920's to 1950's." *National Bureau of Economic Research Working Paper*. 2747 (October) .
- Goldin, C. (1990) *Understanding the Gender Gap*. Oxford University Press.
- Gronau, R. (1977) "Leisure, Home Production, and Work-the Theory of the Allocation of Time Revised." *Journal of Political Economy* 85 : 1099-1124.
- Gronau, R. (1986) "Home Production-A Survey" In Ashenfelter, O. and Layard, R. ed., *Handbook of Labor Economics*. Vol.1, North-Holland : 273-304.
- Heckman, J. (1974) "Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply." *Econometrica* 42, No. 4.
- Hill, C. R., and F. P. Stafford (1974) "The Allocation of Time to Pre-school Children and Educational Opportunity." *Journal of Human Resources* (Summer) : 323-341.
- Hill, C. R. and Stafford, F. P. (1977) "Family Background and Lifetime Earnings." In F.T. Juster, ed., *The distribution of economic wellbeing*. Cambridge, Mass. : Ballinger Press.
- Hill, C. R. and Stafford, F.P. (1980) "Parental Care of Children : Time Diary Estimates of Quantity Predictability and Variety." *Journal of Human Resources* 15.
- Hill, M. S and Duncan G. J. (1987) "Parental Family Income and the Socioeconomic Attainment of Children." *Social Science Research* 16 : 39-73.
- International Monetary Fund (1997) *International Financial Statistics*. (December).
- Leck, J. and David, S. (1992) "Hiring Women : the Effects of Canada's Employment

- Equity Act." Canadian Public Policy. XVIII : 2 : 203-20.
- Leibowitz, A. S. (1974a) "Home Investment in Children." In T. W. Schultz ed. *Economics of the Family*. University of Chicago Press.
- Leibowitz, A. S. (1974b) "Education and Home Production." *American Economic Review* 64 : 243-50.
- Leibowitz, A. S. (1975) "Education and the allocation of women's time." In : F. T. Juster, ed., *Education, Income and Human Behavior*, McGraw-Hill.
- Leibowitz, A. S. (1977) "Parental Inputs and Children's Achievement." *Journal of Human Resources* 12 : 242-51.
- Long, C. (1958) "The Labor Force Under Changing Income and Employment." National Bureau of Economic Research, Johns Hopkins University.
- Mare, R. D. (1980) "Social Background and School Continuation Decisions." *Journal of the American Statistical Association* 75 : 295-305.
- Mincer, J. (1962) "Labor Force Participation of Married Women." In *Aspects of Labor Economics*, Princeton University Press.
- Morgan, J. N. (1968) "The Supply of Effort, The Measurement of Well Being, and the Dynamics of Improvement." *American Economic Review* 58, No. 2.
- Nagase, N. (1997) "Wage Differentials and Labour Supply of Married Women in Japan : Part-Time and Informal Sector Work Opportunities." *The Japanese Economic Review* 48, No. 1 : 29-42.
- Nicholson, W. (1985) *Microeconomic Theory*. 3rd ed, The Dryden Press.
- Ogawa, N., and Ermisch, J. F (1996) "Family Structure, Home Time Demands, and the Employment Patterns of Japanese Married Women." *Journal of Labor Economics* 14, NO. 4 : 677-702.
- Pindyck, R. S and Rubinfeld, D. L (1995) *Microeconomics*. 3rd ed, Prentice Hall.
- Razin, A and Sadka, E (1995) *Population Economics*. Massachusetts Institute of Technology.
- Schoenberg, E. and P. Douglas (1937) "Studies in the Supply Curve of Labor : the Relation in 1929 Between average Earnings in American Cities and the Proportions Seeking Employment." *Journal of Political Economy* XLV, No. 1.
- Shimada, H. (1981) *Earnings Structure and Human Investment: A Comparison between the United States and Japan*, Keio Economic Observatory, Kogakusha Ltd.
- Shimada, H. and Higuchi, Y. (1985) "An Analysis of Female Labor Force Participation in Japan." *Journal of Labor Economics* 3, pt. 2 : 355-74.
- Smith, J. P and Ward, M.P (1985) "Time-Series Growth in the Female Labor Force."

- Journal of Labor Economics 3, No. 1, pt. 2 : 59-90.
- Stafford, F. (1987) "Women's Work, Sibling Competition and Children's School Performance." *American Economic Review* 77 : 972-80.
- Stevenson, H. W. and Lee, Shin-Ying (1990) "Contexts of Achievement : A Study of American, Chinese and Japanese Children" *Monographs of the Society for Research in Child Development*, Serial No. 221, Vol.55, Nos. 1-2.
- Tanaka, K. (1987) "Women, Work, and Family in Japan : A Life Cycle Perspective." Ph. D. Dissertation, University of California Press.
- Yashiro, N. (1981) "Women in the Japanese Labor Market." Ph.D. dissertation, University of Maryland.
- Wilson, S. J. (1996) *Women, Families, and Work*. 4th ed, McGraw-Hill Ryerson.
- Wolfe, J. R. (1982) "The Impact of Family Resources on Childhood IQ." *Journal of Human Resources* 17 : 213-55.